

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN INDONESIA (PERSERO) TBK

Ekyan Budi Pramudianto

Universitas Negeri Surabaya

ekyanbp@gmail.com

Abstract

Management of human resources very play an important role in managing the source of human resources (HR) to companies to the utmost to reach vision and mission company. For the company, employees is the main pillar in increase the company performance. Therefore, the company put appreciation of the award allegiance this working over devotion employees over this help enlarging an enterprise until now. The influence of culture organization and workplace physical is one of the picture show the extent to which employee performance could be achieved based on the purpose PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik. The organization and physical work environment simultaneously significant impact on employee performance and have become important on the performance of an employee at PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik.

Keywords: organization culture, physical work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Dewasa ini dapat dimengerti bahwa dalam menjalankan roda perekonomian suatu infrastruktur untuk lebih menunjang pembangunan dalam bernegara. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran utama dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan dengan maksimal guna untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Uzokurt *et al.*, (2013) budaya organisasi sangat penting karena merupakan pendorong dari hasil dan fungsi organisasi, seperti inovasi, produktivitas, dan kinerja. Esensi budaya adalah bahwa setiap organisasi dapat menemukan solusi untuk masalah mengenai integrasi internal, adaptasi dengan lingkungan, dan koordinasi melalui nilai-nilai budaya bersama. Setiap organisasi memiliki karakteristik berbeda-beda, artinya setiap organisasi memiliki karakteristik atau kepribadian yang membedakan dengan organisasi lainnya.

Proses membentuk karakteristik, meliputi pertumbuhan, perkembangan dan kemapanan (Siagian, 2009:187). Hal ini dipertegas McShane dan Glinow (2005) dengan pernyataannya pada ojo (2010) mengemukakan bahwasanya setiap budaya perusahaan dapat memahami setiap kegiatan organisasi, komunikasi dengan karyawan yang dilakukan secara lebih efektif dan juga dengan cara yang efisien

sehingga hal tersebut dapat dan mampu untuk meningkatkan kerjasama yang baik dengan karyawan yang lainnya, karyawan atau anggota organisasi dapat saling memberikan motivasi secara pribadi maupun secara langsung. Berdasarkan penelitian Aftab, 2012 mengklaim kaitan positif antara budaya organisasi dengan kinerja perusahaan, dan membuktikan bahwasanya budaya organisasi sangat berperan istimewa dan serta juga memiliki suatu pengaruh yang sangat amat signifikan yaitu terhadap kinerja yang dimiliki oleh para karyawan.

Menurut Leblebici (2012) menyebutkan bahwa lingkungan yang ada di tempat kerja adalah mampu untuk memberikan pengaruh pada perilaku karyawan pada hal produktifitas, berdasarkan hasil penelitian Leblebici menyatakan bahwa lingkungan pada tempat kerja sangat mampu dalam memberikan pengaruh yang amat tinggi pada hal produktivitas jika hal tersebut dibandingkan dengan efek yang diberikan pengaruh fisik. Hal tersebut diperkuat penelitian yang dilaksanakan oleh Ajala (2012) yang menjelaskan lingkungan kerja yang buruk dan tidak aman dapat mengakibatkan kerugian yang signifikan bagi para pekerja, hingga ekonomi nasional.

Menurut SM of Competency & Learning Design menjelaskan bahwasanya lingkungan yang ada di tempat kerja yang berupa fisik adalah memiliki pengaruh yang baik pada kinerja yang dimiliki para karyawan, seperti udara,

cahaya, tata warna. serta suara sangat berpengaruh saat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan setiap karyawan. apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan baik maka berpengaruh baik dengan hasil kinerja karyawan, sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk, maka mempengaruhi buruk pula hasil kinerjanya, oleh sebab itu perusahaan selalu memperhatikan setiap kebutuhan karyawan.

Menurut Ajala (2012) lingkungan kerja yang kondusif sangat mempengaruhi peningkatan pada kinerja para karyawan dan lalu akan secara sangat *automatic* dapat memberikan efek pada peningkatan produktivitas dengan cara pencahayaan yang memadai, meningkatkan produktivitas, perlindungan keselamatan kerja, premi asuransi yang lebih rendah dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Penelitian ini adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh yang dapat diberikan oleh sebuah budaya pada organisasi dan serta juga oleh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja yang dimiliki oleh para karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006) menjelaskan sebenarnya budaya yang ada pada lembaga adalah pemahaman secara bersama yang kemudian dianut oleh seluruh personil guna untuk dapat memberikan perbedaan pada organisasi yang satu terhadap organisasi yang lain. Sebuah definisi bersama yang dibentuk oleh anggota organisasi untuk membedakan dengan organisasi lainnya seperti karakter dan nilai-nilai organisasi. Sedangkan Pabundu (2008:4) menjelaskan bahwasanya budaya organisasi diartikan sebagai persepsi awal dan juga keyakinan bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan untuk mengatasi berbagai masalah adaptasi internal dan berbagai masalah masalah integrasi eksternal.

Budaya organisasi adalah masalah yang kompleks dan tidak mudah dimengerti. Ada perbedaan antara budaya organisasi dan praktek organisasi dan mengambil pandangan menjadi budaya sebagai sesuatu organisasi memiliki ketimbang sesuatu organisasi itu. Cara berperilaku karyawan satu sama lain di tempat kerja merupakan budaya organisasi. Pengalaman hidup, pendidikan, kelemahan, kekuatan dan pendidikan karyawan didefinisikan oleh budaya organisasi (Rasool *et al.*, 2012). Sebagian penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah kemufakatan bersama-sama kemudian dikembangkan

membentuk nilai-nilai maupun norma yang diterapkan di dalam organisasi tersebut, sehingga dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lainnya.

Budaya memuat apa yang dapat dilakukan anggotanya maupun yang tidak dapat dilakukan sehingga bisa dikatakan budaya organisasi merupakan suatu panduan maupun prinsip yang diterapkan seluruh anggota untuk melaksanakan kegiatan organisasi untuk menggapai *purpose* atau sasaran yang akan hendak dicapai. Budaya yang dimiliki oleh organisasi yang baik akan mampu untuk memberikan dampak yang baik dan besar terhadap tingkah laku para personilnya sebab dapat meningkatkan tingginya kesetiakawanan dan juga intensitas untuk menimbulkan suatu iklim internal. Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk akan berdampak buruk terhadap perilaku para anggotanya.

Dari pendapat ahli di atas menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat melalui pengukuran menurut Robbins (2006) yaitu menilai budaya organisasi berdasarkan inovasi perusahaan, sikap berani untuk mengambil risiko, sikap *care* terhadap para personilnya, orientasi terhadap hasil, orientasi pada manusia, orientasi pada tim, agresivitas anggotanya, dan juga stabilitas untuk dapat menjadi acuan penulis dalam penelitian ini.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah aspek pokok dalam menjaga karyawan dalam hal kepuasan di dunia bisnis, karena setiap saat lingkungan tempat kerja dapat berbeda, beragam, dan terus berubah. Menurut Mangkunegara (2010) bahwa lingkungan pada tempat kerja sangat memberikan pengaruh yang sangat amat erat terhadap kinerja setiap karyawannya, karena dapat berdampak motif karyawan untuk berprestasi. Setiap karyawan memiliki faktor motif dan tujuan dalam diri maupun dari faktor lingkungan kerja dalam hal menunjukkan prestasi kerja di lingkungan kerjanya. Faktor dari dalam diri sendiri dapat terbentuk dari kekuatan diri untuk mencapai tujuan yang akan dicapai, dan situasi lingkungan kerja menunjang untuk menggapai apa yang di cita-citakan.

Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwasanya lingkungan pada tempat kerja terbagi menjadi *environment* tempat kerja yang secara fisik, dan lingkungan tempat kerja yang secara non fisik. Lingkungan yang secara fisik sangat berpengaruh dalam hal bagaimana interaksi karyawan dalam organisasi, dalam melakukan tugas-tugas, dan dalam memimpin langsung. Lingkungan kerja fisik adalah aspek lingkungan kerja yang secara langsung memberikan pengaruh terhadap indera manusia dan dapat memberikan interaksi secara

langsung untuk menilai sejauh mana produktivitas setiap anggotanya. Hal ini terjadi karena faktor karakteristik ruang kerja guna untuk menilai sejauh mana setiap anggotanya memiliki konsekuensi atau tanggung jawab terhadap produktivitas kinerjanya dan menilai sejauh mana tingkat kepuasan karyawannya.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ajala (2012) menyatakan bahwasanya lingkungan yang ada pada tempat kerja menjadi salah satu dari faktor terpenting dalam menjaga karyawan di dalam organisasi. Tempat kerja yang berubah-ubah, berbeda, beragam, dan terus berubah dapat memberikan dampak terhadap anggotanya dalam kinerja karena setiap perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang kondusif dalam mendukung dan meningkatkan kinerja karyawannya, kinerja atau kerjasama antara jajaran, kerjasama antar atasan dengan bawahan dan sebaliknya, kerjasama antar bawahan kepada atasan, maupun dengan jabatan yang sama di dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan

Konsep dari kinerja sendiri mewujudkan akronim yang terdiri dari kinetika energi kerja. Wirawan (2009) mengemukakan kinerja merupakan hasil akhir yang diberikan oleh pekerja maupun dari suatu pekerjaan maupun suatu profesi dalam kurun waktu pada yang tertentu. Secara garis besar, kinerja bisa dipahami sebagai hasil akhir kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi sepadan dengan kekuasaan dan tanggung jawab sendiri-sendiri, untuk menggapai tujuan organisasi sebanding dengan moral dan juga etika yang diberlakukan dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Tika (2010) setiap orang selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil yang telah dikerjakan dalam kegiatan kerjanya dan juga tentunya mengharapkan imbalan yang begitu adil sesuai kesepakatan perusahaan. Penilaian kinerja harus dilakukan subjektif sebab dapat memotivasi karyawan dalam setiap melaksanakan aktifitasnya atau setiap menyelesaikan pekerjaannya. Penilaian kinerja bisa berupa menyampaikan informasi dalam kepentingan pembagian gaji, dapat berupa insentif, promosi dan jenjang karir kepada karyawan yang berprestasi.

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja yang akhir dapat dengan kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh para pegawai didalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai masing-masing (Mangkunegara, 2010). Definisi dari beberapa ahli tersebut menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil

kerja yang akhir dapat dengan kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh para pegawai didalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai masing-masing mengacu kepada Mangkunegara (2010).

Hipotesis

- H1: Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- H2: Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
- H3: Ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian oleh Ajala *et al.*, (2012) menyatakan bahwa model dari tempat pada kerja dan juga jaringan komunikasi yang baik di tempat kerja memberikan dampak atau efek pada pekerja dalam kesejahteraan, kesehatan, moral, efisiensi, dan produktivitas setiap karyawannya. Hal ini disarankan agar pekerja sosial industri hendaknya menganjurkan manajemen untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan jaringan komunikasi yang baik yang mendukung, guna untuk mempertahankan pekerja, dan memotivasi pekerja untuk hidup sehat dan meningkatkan produktivitas karyawan dan menjamin karyawan, guna untuk memberikan dan meningkatkan antusias karyawan dan kelangsungan tujuan organisasi.

Mangkunegara (2010) telah menyatakan dan juga mengungkapkan bahwa lingkungan pada tempat kerja yang memiliki koneksi yang terlampau erat terhadap kinerja karyawan, seperti motif setiap karyawan dalam menumbuhkan semangat karyawan, meningkatkan prestasi yang dimiliki oleh para karyawan wajib untuk ditumbuhkan dari dalam dirinya masing-masing dan dari lingkungan pada tempat kerja, sebab motif berprestasi yang ditumbuhkan dari diri sendiri akan membangun suatu kemampuan diri dan apabila situasi lingkungan kerja ikut menunjang maka perolehan kinerja akan lebih mudah. Dan sebaliknya, jika perusahaan tidak memberikan support, semangat terhadap karyawannya maka akan mempengaruhi capaian kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian pada terdahulu yang dilakukan oleh Uz Kurt *et al.*, (2013) menyatakan bahwa di sektor perbankan, meskipun budaya organisasi dan inovasi memiliki efek langsung dan positif pada dimensi kinerja perusahaan, budaya organisasi ditemukan memiliki koefisien regresi tidak signifikan pada kinerja perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik di suatu perusahaan yang tenteram dan membahagiakan bagi karyawan dapat mempengaruhi komunikasi karyawan yang baik dengan atasan sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hubungan baik antara rekan kerja maupun bawahan yang harmonis juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan disokong dengan adanya perlengkapan harus mencukupi ditempat kerja dapat menaikkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan

METODE PENELITIAN

Jenis dari penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana penelitian ini menggunakan analisis statistik yang melibatkan pengujian hipotesisi. Sedangkan untuk data yang digunakan merupakan data yang terukur yang akan menghasilkan akhir simpulan yang dapat digeneralisasikan. Berdasarkan sampel yang akan digunakan pengujian, maka lokasi penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Semen Indonesia (Persero) Tbk yang terletak di Jl. Veteran, Gresik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik sebanyak 354 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validity

Validity atau validitas merupakan sebuah pengukuran yang akan dapat menunjukkan dan memberikan suatu tingkat terhadap ketepatan suatu ukuran yaitu instrumen yang diberikan terhadap konsep yang akan diteliti (Suharso, 2009:108). Uji validitas yang akan bisa dilakukan yaitu dengan cara membandingkan nilai r hitung dan juga dengan r tabel. Nilai r hitung yang diambil dari output SPSS Cronbach Alpha yaitu dengan kolom Correlated Item-Total Correlation. Sedangkan nilai r tabel adalah diambil dengan cara menggunakan rumus $df = n - 2$ (Ghozali, 2010:53). $df = 82 - 2 = 80$. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa *Corrected item total* dari setiap butir-butir dari pertanyaan yang diberikan kepada para responden lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu 0,1829 yang memberikan arti bahwa semua butir pertanyaan adalah dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas didefinisikan sebagai uji yang melakukan suatu pengukuran yaitu dengan sebuah cara yang dapat menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa adanya sebuah bias dan juga arena tersebut yang dapat menjamin pengukuran yang secara konsisten lintas waktu dan lintas beragam *item* dalam instrumen (Sekaran, 2006:40).

Pengujian reliabilitas yang dapat dilakukan terhadap seluruh *item* maupun terhadap pernyataan-pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan sebuah uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Nunnally dalam Ghozali, 2011). Hasil lengkap uji reliabilitas dapat diketahui bahwa apabila pada nilai Cronbach Alpha yang ada dari seluruh variabel yang diujikan pada penelitian ini nilainya di atas 0,70, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan dan disimpulkan adalah reliabel.

Uji Multikolinieritas

Variabel bebas dikatakan tidak mengalami suatu multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $< VIF'$. Sedangkan menurut (Ghozali, 2011:106) Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIP tinggi, karena $VIP = 1 / \text{Tolerance}$. Nilai cutoff yang dapat dipakai untuk dapat menunjukkan bahwa mengenai adanya suatu multikolinearitas adalah pada nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 .

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti diketahui bahwa pada yaitu Variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dibentuk oleh 7 indikator yaitu: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian, orientasi pada hasil, orientasi tim, orientasi pada manusia, agresivitas, stabilitas. Hasil analisis dari koefisien yaitu regresi adalah variabel budaya organisasi (X_1) sebanyak 0.306. koefisien didapatkan memiliki nilai positif yang berarti bahwa telah terjadi sebuah hubungan yang positif yaitu antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Indikator dari agresivitas dapat menyandang poin mean yang paling tinggi sehingga mampu disimpulkan bahwa para pekerja dari PT Semen Indonesia telah terbiasa datang secara tepat waktu dan disiplin agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, dibuktikan dengan adanya absensi berupa *fingerprinth* sehingga karyawan diharuskan untuk mengisi daftar hadir sebelum pukul 7.00 WIB. Setiap karyawan telah dituntut agar mau serta terbuka dalam hal berbagi pengetahuan dan juga pengalaman, terbuka terhadap hasil inovasi maupun kreasi baru serta pimpinan senantiasa proaktif dalam memberikan pembelajaran serta evaluasi kerja. Dengan keagresifan antar para karyawan maka akan

dapat menunjukkan sebuah persaingan sehat dalam hal kedisiplinan dan prestasi kerja secara kompetitif. Robbins (2006) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kehidupan organisasi dan mempengaruhi setiap kehidupan organisasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu menyangkut maksud untuk dapat menarik pada apakah pada suatu gaya regresi, variabel pengganggu atau yang disebut juga dengan variabel residual apakah memiliki distribusi yang normal. Model pada data yang dikatakan baik adalah apabila berdistribusi normal atau menghasilkan mendekati normal (Ghozali, 2011:160). Untuk dapat melihat apakah data berdistribusi secara normal maka dapat pula dilakukan dengan cara memperhatikan pada *normal probability plot* pada *scatter plot* berdistribusi normal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada penelitian ini untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja dari para karyawan (Y) menunjukkan nilai sig 0.000 dan t menunjukkan nilai 5.821 artinya bahwa nilai sig yang lebih kecil dari pada nilai pada probabilitas 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($5.821 > 1.990$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.

Indikator sirkulasi udara di tempat kerja memiliki nilai mean paling tinggi. Sehingga dapat disimpulkan sirkulasi udara disekitar kantor memiliki kadar oksigen yang baik karena adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Letak ruang kerja tidak menimbulkan kebisingan yang berlebihan karena jarak antara kantor dan jalan raya lumayan jauh sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kesehatannya. Temperatur di tempat kerja sebagaimana pada perusahaan memberikan kesejukan pada karyawan, dengan kesimpulan karyawan mampu menyesuaikan diri pada perubahan yang berlangsung di luar tubuh.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk dapat memperkuat bahwa data bebas pada penelitian ini untuk data dari heteroskedastisitas data akan diuji kembali dengan menggunakan uji Gletser, uji Gletser digunakan untuk menguji dan membuktikan apakah dalam regresi telah terjadi ketidaksamaan pada variance dari yang residual pada satu pengamatan kepada pengamatan lain, model regresi yang dapat dikatakan baik adalah apabila tidak mengalami dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar

pengambilan keputusan yaitu apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka model regresi mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Tabel 1.
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	1.453	2.377		.611	.543
Budaya Organisasi lingkungan Kerja Fisik	.076	.047	.212	1.628	.107
	-.086	.052	-.214	-1.645	.104

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Output SPSS (versi 25)

Pada tabel 1 di atas diketahui bahwa hasil uji glejser dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada persamaan regresi tersebut. hal tersebut adalah dapat terlihat dari tidak terdapatnya variabel bebas yang memiliki signifikansi di bawah 0.05. Pada variabel budaya organisasi yang memiliki signifikansi yaitu sebesar 0.107 dan lingkungan kerja fisik yang memiliki signifikansi yaitu 0.104. Selanjutnya pada variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1.628 < 1.664$) dan variabel lingkungan kerja fisik(X2) memiliki nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-1.645 < 1.664$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dengan menggunakan uji glejser tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) yaitu atas intinya dapat menaksir sebagaimana model mampu ketika menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97). Dari hasil analisis faktor-faktor yang didapatkan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk pada tabel yang dapat menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.571 hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) memiliki kontribusi yang cukup secara bersama-sama yaitu sebesar 57.1% terhadap variabel terkait (Y) yaitu kinerja karyawan, sedangkan sisanya dari itu yaitu sebesar 42.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2.
HASIL UJI F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1072.029	2	536.015	52.613	.000 ^b
Residual	804.849	79	10.188		
Total	1876.878	81			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS (versi 25)

Berdasarkan tabel 2 tersebut di atas maka dapat disimpulkan adalah jika variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik mampu untuk memberikan suatu pengaruh yang secara yaitu simultan dan atau juga secara signifikan yaitu terhadap kinerja dari para karyawan. Nilai F hitung yang ada di atas adalah sebanyak 52.613 dimana nilai tersebut adalah lebih besar dari pada 3.11 dengan nilai yang signifikan 0.000 yaitu lebih kecil dari 0.05 serta juga diperoleh F hitung > F tabel yang didapat yaitu dengan cara melihat dari tabel F untuk derajat df1= k-1(3-1) dan df2=n-k(82-3) pada alpha 0.05 (F0.05(2) (79)). Dengan demikian maka didapat F hitung>Ftabel (52.613>3.11).

Uji Partial (Uji t)

Uji statistik partial t yaitu dimana pada yang dasarnya adalah dapat memperlihatkan seberapa besar pengaruh yaitu antara suatu variabel yang menjadi penjelas maupun variabel independen yang secara individual yang dapat dalam menerangkan antar variasi dari variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Berdasarkan tabel 3, maka diperoleh model persamaan dengan regresi linier berganda (1) adalah:

$$Y = 2.809 + 0.306X_1 + 0.496X_2 \dots\dots\dots (1)$$

Hasil penelitian dari persamaan yaitu regresi yang sudah ada mampu dalam menjelaskan bahwa. Konstanta dari yang sebesar 2.809 artinya adalah bahwa jikalau budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) nilainya yaitu 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya yaitu sebanyak 2.809. Koefisien dari regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0.306. Koefisien yang mampu dalam memberikan nilai yang positif yaitu artinya apabila terjadi hubungan yang positif yaitu antara budaya organisasi dengan kinerja dari para karyawan, semakin baik suatu budaya organisasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. 0,496 adalah koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja fisik (X2) ketika hasil dari koefisien adalah bernilai yang positif maka

yaitu terjadi sebuah hubungan yang positif yaitu antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin meningkat kinerja karyawan. Untuk hasil Uji T disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3.
HASIL UJI T

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1 (Constant)	2.809	3.874		.725	.471
Budaya Organisasi lingkungan Kerja Fisik	.306	.076	.351	4.031	.000
	.496	.085	.507	5.821	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS (versi 25)

Tabel 3 tersebut di atas adalah yang telah menunjukkan bahwa keluaran dari SPSS hasil coefficients pada uji T tersebut serta dengan membandingkan T hitung dengan T tabel yaitu sebesar 1.990 yang diperoleh yaitu bahwa dari tabel T dengan df= n-k (82-3) yaitu 79 dan alpha 0.05. Pembahasan uji parsial yaitu antara budaya organisasi dan juga lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk dapat dilihat tabel 3.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja Karyawan

Variabel yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan yaitu terhadap kinerja dari para karyawan PT Semen Indonesia (Persero). Perihal demikian adalah dapat dilihat bahwa dari nilai F hitung yang ada di atas yaitu sebanyak 53.572 berarti lebih besar yaitu dari pada 3 dengan nilai signifikan 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 dan diperoleh F hitung > F tabel yang diperoleh dengan melihat tabel F untuk derajat df1= k-1(3-1) dan df2=n-k(82-3) pada alpha 0.05 (F0.05(2) (79)). Dengan demikian maka diperoleh nilai F hitung>Ftabel (53.572>3.11).

Hal tersebut di atas dapat terjadi apabila sebuah koefisien dari variabel budaya organisasi (X1) yang bernilai positif artinya yaitu telah terjadi sebuah hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja para karyawan, semakin baik suatu budaya dari organisasi maka akan semakin meningkat juga kinerja dari karyawan. Koefisien dari regresi yaitu variabel lingkungan kerja fisik (X2) yaitu sebanyak 0.458 koefisien yang memiliki nilai yang positif artinya bahwa telah terjadi sebuah koneksi positif sekitar lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan, semakin

baik dari lingkungan kerja yaitu secara fisik maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Karyawan dari perusahaan PT Semen Indonesia (Persero) yang dapat melakukan sebuah pekerjaan yaitu dengan cara yaitu bahu-membahu agar dapat merealisasikan dan mengaplikasikan hasil dari kerja yang terbaik dan juga dapat memperoleh sebuah nilai tambah bagi perusahaan seperti bersikap terbuka untuk bekerja sama, maka terbuka terhadap sebuah perbedaan, memprioritaskan bagi kepentingan bersama dari pada atas kepentingan yang dinilai pribadi, memberikan kontribusi yang terbukti signifikan untuk mencapai keberhasilan kerja secara bersama – sama.

Dengan didapatnya suatu dukungan yaitu dari lingkungan kerja contohnya adalah seperti pencahayaan pada tempat kerja, *temperature*, kelembapan dari ruangan, sirkulasi udara, musik sampai pada tata ruangan di tempat kerja yang memadai dapat membuat para karyawan merasa nyaman di dalam kantor, sehingga akan dapat menimbulkan dan merangsang para karyawan dalam bekerja dengan baik dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan.

KESIMPULAN

Budaya organisasi telah terbukti memberikan sebuah pengaruh yang positif dan juga signifikan yaitu terhadap kinerja para karyawan. Hal tersebut memberikan arti bahwa pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah bahwa pengaruh yang bernilai positif yaitu semakin baik suatu budaya pada organisasi maka semakin baik pula kinerja dari karyawan PT Semen Indonesia (Persero). Selanjutnya, lingkungan kerja yang secara fisik memberikan sebuah pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tingginya suatu lingkungan kerja yang secara fisik yang diterapkan pada tempat kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja dari para karyawan PT Semen Indonesia (Persero). Budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero).

Karyawan ditargetkan agar mampu dalam mengedepankan apa yang harus menjadi visi dan juga misi dari perusahaan serta perusahaan untuk memberikan sebuah strategi yang bisa lebih dipahami kepada para karyawan. Sedangkan, bagi perusahaan ditargetkan agar dapat memperhatikan sebuah dekorasi penataan warna serta mampu untuk memberikan komposisi bagi warna yang berbeda-beda membuat rasa nyaman dialami oleh para karyawan.

Keterbatasan penelitian ini yaitu sebagai berikut. (1) Kurang adanya sebuah kesungguhan dari beberapa responden pada penelitian didalam menjawab pertanyaan yang diajukan. Hal tersebut adalah dikarenakan oleh aktivitas dari beberapa responden yang sedikit amat penuh. (2) Sedang tingginya sebuah kewegahan yang ada dari para responden dalam menjawab dan merespon pertanyaan pada penelitian yaitu sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Hal tersebut adalah tampak dan dapat dilihat dari jawaban para responden yang banyak mengumpul dan bergerombol pada daerah setuju sehingga hal ini memungkinkan adanya jawaban yang biasa. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan variabel kepuasan dan lingkungan kerja non fisik sebagai anteseden.

DAFTAR PUSTAKA

- Aftab, H., Rana, T., & Sarwar, A. 2012. An Investigation of the Relationship between Organizational Culture and the Employee's Role Based Performance: Evidence from the Banking Sector. *International Journal of Business and Commerce*, 2, 1-13.
- Ajala, E. M. 2012. The Influence of Workplace Environment on Workers' Welfare, Performance and Productivity. *Journal of the African Educational Research Network*, 12, 141-149.
- Ghozali, I. 2013. *Ekonometrika : Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Leblebici, D. 2012. Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of A Bank In Turkey. *Journal of Business, Economics & Finance*, 1, 38-49.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Ojo, O. 2010. Organisational Culture and Corporate Performance: Empirical Evidence from Nigeria. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5, 1-12.
- Rasool, S., Kiyani, A. A., Aslam, M. J., Akram, M. U., & Rajput, A. A. 2012. Impact of Organizational Culture on Employee's Career Salience: An Empirical Study of Banking Sector in Islamabad, Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 3, 299-306.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. 2012. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tika, M. P. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uzkurt, C., Kumar, R., Kimzan, H. S., & Eminoglu, G. 2013. Role of innovation in the relationship between organizational culture and firm performance A study of the banking sector in Turkey. *European Journal of Innovation Management*, 16, 92-117.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.